

E-TRABALHADOR AUTÔNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE

Rafael Pontes Vital

Mestrando em Direito Econômico pela UFPB;
Especialista em Direito Eleitoral pelo Unipê e
diplomado em Direito pela UFPB;
e-mail: rafaelpvital@gmail.com

RESUMO

Na década 70, do século passado, o homem, buscando frear a dependência ao petróleo, entendeu que era melhor trazer o trabalho ao trabalhador, e não o contrário. Criou-se o teletrabalho, nova modalidade de labor que descaracterizou todos os elementos que estavam sedimentados na legislação trabalhista, principalmente no que se refere à subordinação jurídica. Desse modo, em virtude das inovações tecnológicas do século XXI, o teletrabalhador, que já era preso à telemática, transformou-se em trabalhador eletrônico (e-trabalhador), sendo mais dependente da tecnologia, sobretudo da internet. A partir daí, a subordinação ganhou novos conceitos, visto que o trabalhador possui aptidão técnica que o distancia do patrão, tornando complicada a fiscalização. Por outro lado, a subordinação jurídica também foi deixando de ser aplicada. Isso fez com que os e-trabalhadores fossem classificados como autônomos e ficassem sem as benesses trabalhistas, o que gerou crise dentro do direito, pois esta nova classe é dependente economicamente dos “patrões”, já que, na maioria das vezes, prestam serviços para uma única pessoa. Contudo, no Brasil, ao contrário da Europa, essa figura híbrida ainda não tem regulamentação. Da conjugação dessas legislações, este trabalho busca analisar o e-trabalhador, que é uma mistura entre autonomia e dependência.

Palavras-chave: Teletrabalho. Internet. Subordinação. Dependência econômica. Relação de trabalho.

ABSTRACT

In the 70's of the last century, the man, seeking to reduce the dependence on oil, understood that it was better to bring the work to the worker, and not vice versa. The man created telework, a new kind of labor that misread all the elements that were sedimented in labor rights, especially with about to the legal subordination. Because of the technological innovations of the last century, the teleworker, who was fixed to telematics, became a electronic worker (e-worker), being more dependent on technology, especially the internet. After this, the subordination won new concepts, because the worker has the technical ability and isn't near to his boss what to makes the control very difficult. On the other side, the legal subordination was no longer applied. This meant that e-workers were classified into autonomous and without labor rights, which led to the crisis within the law because this new class is economically dependent on the “bosses”, since in most cases, provide services to a single person. However, this hybrid figure in Brazil has no regulations are the opposite in Europe. Given the combination of these laws, this work going to analyze the e-worker, who is a mix between autonomy and dependence.

Keywords: Telework. Internet. Subordination. Economic dependence. Employees relationship.

1 INTRODUÇÃO

Como elemento indispensável para a manutenção da paz social e para a realização da justiça, o direito tem como função progredir concomitantemente com as mudanças ocorridas na sociedade.

Todavia, parece que com o advento da sociedade digital, forma de organização humana pautada nas relações virtuais, o direito, principalmente a legislação trabalhista brasileira, tornou-se estanque, parando no tempo e se esquecendo de proteger os novos tipos de trabalhadores.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT é datada de 1943, período em que o Brasil ainda vivia a ditadura varguista. De lá pra cá, muita coisa mudou. Três cartas constitucionais foram adotadas, e o velho conceito de relação de emprego foi mantido, excetuando-se, é claro, algumas reformas esparsas, mas que não retiraram a obsolescências das normas consolidadas. Nesse sentido, as relações de trabalho sofreram mudanças abruptas. A máquina começou a substituir o homem, gerando desemprego e informalidade nos postos de trabalho.

Esses trabalhadores informais, em sua grande maioria, são resultantes das reduções dos postos de emprego ocorridas nos dois primeiros setores da economia. Para sobreviverem, somente restou a esses indivíduos se submeterem às novas formas de emprego, sem, entretanto, receberem como se empregados fossem. Surge o fenômeno do trabalhador autônomo, mas não como o conceito clássico do profissional independente e bem-sucedido, como médicos e advogados.

O novo trabalhador autônomo é, na verdade, bem mais pobre que o tradicional, dependendo fortemente dos tomadores de serviços. Dentro dessa nova classe, em razão da revolução tecnológica e da crise dos combustíveis fósseis, criou-se a figura do teletrabalhador, que é a nova forma de trabalho da sociedade digital e tecnológica.

Nesse labor, o trabalho é feito à distância e com o uso da tecnologia características que põem em xeque, os elementos indispensáveis para a configuração da relação emprego. A falta de ligação entre patrão e teletrabalhador faz com que a subordinação seja totalmente mitigada, transformando essas pessoas mais em trabalhadores autônomos que em empregados, principalmente porque os labores exercidos exigem alta capacidade técnica, convertendo-os em mãos de obra especializadas e que não necessitam de instruções patronais.

Alguns teletrabalhadores, como *web designers* e analistas de suporte, comumente chamados de e-trabalhadores, são considerados autônomos, mas, em virtude da maneira como laboram, dependem de um ou de alguns tomadores de serviços, o que os deixam em situações fronteiriças. De um lado, possuem a autonomia no exercício do labor, atuando de forma independente e sem subordinação técnica, do outro, dependem economicamente dos tomadores de serviços, já que estes são os responsáveis pela maioria das rendas auferida pelos novos teletrabalhadores.

Dentro dessa concepção, surge a ideia de e-trabalhador autônomo economicamente dependente ou parassubordinado, ou seja, não é autônomo, bem como subordinado, sendo uma terceira via trabalhista, mas que se encontra hoje, pelo menos no direito nacional, sem qualquer tipo de proteção, o que é totalmente distinto na legislação dos países europeus.

2 RELAÇÃO DE TRABALHO NA SOCIEDADE DIGITAL

Os avanços tecnológicos sempre foram os grandes responsáveis por alterarem as formas como os homens se relacionam, mormente no que tange a troca sinalagmática entre labor e dinheiro, ou seja, à vinculação trabalhista. A relação de trabalho sempre foi moldada pelas descobertas e inventos feitos pelos homens.

As origens desse sistema podem ser encontradas na Idade Média, nas relações entre artesões e corporações de ofício; porém, estas eram embasadas em tecnologias rudimentares, inexistindo a comutatividade, traço característico de qualquer relação trabalhista. O conceito moderno de relação de trabalho só ganhou as suas primeiras feições com o advento da primeira revolução industrial, ocorrida na Inglaterra, na segunda metade do século XVIII.

Com o objetivo de produzir não só para atender as necessidades locais, mas as globais, os primeiros industriais, como ainda não detinham máquinas automatizadas, contrataram centenas de cidadãos comuns para trabalharem nas fábricas. Inicialmente, as pessoas eram convocadas indistintamente. Além dos homens adultos, contratavam-se crianças, mulheres e idosos. O que importava era apenas a força de trabalho.

A ânsia pelo lucro não só era relacionada à contratação de qualquer indivíduo; era mais grave do que se imaginava. Inexistiam preocupações com a vida, saúde e dignidade dos trabalhadores. Os salários eram péssimos, as condições do ambiente de trabalho precárias e a jornada exaustiva. Laborava-se quase 20 horas por dia, o que violava frontalmente os direitos humanos.

Diante desse quadro caótico, a humanidade ingressou no século XIX, no qual surgiram os ideais comunistas de Marx. Assim, a sociedade ficou dividida entre burgueses e proletários, estes formados, na sua grande maioria, por trabalhadores urbanos. Essa dualidade foi imprescindível para o aparecimento do Direito do Trabalho, instituto que fora responsável pela implantação, após muitas lutas físicas e ideológicas, das primeiras proteções aos trabalhadores individuais, sendo de fundamental importância para o desenvolvimento econômico e social de qualquer país.

Nesse sentido, o Estado, depois de muita leniência, deixou de ser apenas protetor da liberdade, para ser garantidor da igualdade. Iniciou-se, já no começo do século XX, a fase dos direitos sociais, que ganharam corpo e se enquadraram como direitos fundamentais, constitucionalizados em vários países. A partir daí, aos trabalhadores foram estendidos inúmeros direitos, tais como: jornada de trabalho limitada, salário mínimo, férias, equipamentos de segurança, seguro-desemprego etc.

Entretanto, alguém teria que arcar com os ônus desses direitos e garantias trabalhistas. O Estado, como defensor e protetor, repassou tais encargos para os empresários, detentores de capital e principais beneficiários da utilização da força de trabalho. Só que a classe patronal não gostou disso. A solução para a questão foi a redução do número de postos de trabalho e seria, ela, adotada por

qualquer pessoa que estivesse do outro lado da relação laboral. Em nome do lucro, os responsáveis pela criação dos empregos modernos decidiram que havia chegado a hora de exterminá-los. A automação virou a palavra da moda.

Assim, durante as décadas de 60 e 70, do século passado, iniciou-se a terceira revolução industrial, mais conhecida como revolução tecnológica, alicerce primordial para o aparecimento da sociedade pós-moderna, forma de organização humana que é pautada não mais nas relações reais, e sim nas virtuais. Com a criação do transistor, dos microprocessadores e da popularização dos computadores, a mão de obra tradicional foi trocada pela robótica, que é formada por empregados que não dormem, não comem, não recebem salário e apenas precisam de manutenções periódicas, mas trabalham 24 horas por dia, 30 dias por mês e 12 meses por ano. Uma simples máquina custa menos que um homem e trabalha por dezenas deles.

Os empresários conseguiram o que queriam. Primeiro, reduziram os custos, já que cortaram grande parte do contingente humano, diminuindo os encargos sociais. Consecutivamente, aumentaram as margens de lucro, pois, além de pagarem menos empregados, majoraram o volume da produção. Mais bens foram produzidos e vendidos. A lógica do capitalismo sempre foi essa, reduzir os custos e esticar os lucros, mormente hoje, no mundo pós-moderno, com o surgimento da automação, consoante adverte Neves (2007, p. 46):

A transição da Era da Sociedade Pós-industrial para a Era Digital tem como uma das características mais marcantes sua faceta de máquina de trituração e redução de empregos. Isso ocorre não porque as empresas são dirigidas por diretores e acionistas sanguinários e desalmados escorados por políticas neoliberais. Empresas, por definição, existem porque foram criadas por seus proprietários e acionistas para dar lucro, independentemente da natureza da sua atividade. Até mesmo as organizações públicas governamentais e estatais não foram concebidas com o objetivo final de criar postos de trabalho, e sim com a finalidade de executar funções.

A busca pelo lucro, que fora a grande responsável, juntamente com a primeira revolução industrial, pela criação dos primeiros postos de emprego, tornou-se, posteriormente, o principal vetor para a diminuição do número de trabalhadores nas empresas. O grande capital impulsionou a automação industrial, mudando completamente as tradicionais relações laborais. Agora, a máquina que deu o emprego estava gerando o desemprego.

Diante desse panorama, aos trabalhadores somente restou procurar novas alternativas de sobrevivência. Com a crescente urbanização, os trabalhos rurais (primeiro setor), com exceção da agricultura familiar, tornaram-se mecanizados e mal remunerados. Na cidade, as indústrias (segundo setor) se automatizaram, diminuindo a necessidade de mão de obra humana. Como resultado disso, criou-se o terceiro setor, que é relacionado à prestação de serviços, seja de maneira empresarial ou individual.

Nas empresas, as antigas relações de trabalho continuaram a existir, espremendo-se nas relações de emprego, com todos aqueles requisitos exigidos, como bilateralidade, onerosidade, continuidade, subordinação e comutatividade. Mudou-se apenas o local de trabalho; os trabalhadores foram da indústria para outros tipos de atividades econômicas, como a prestação de serviços, que é dividida em duas grandes repartições.

De um lado, têm-se as que são desenvolvidas de forma empresarial, em que grandes instituições oferecem atividades em massa, como empresas de segurança, bancos e seguradoras de saúde. Do outro, têm-se as intelectuais, que são efetuadas por profissionais que atuam de forma independente, sem constituírem atividade empresarial e trabalhando de forma livre e por sua conta e risco.

Esse segundo tipo é formado por profissionais das mais diversas áreas, alguns sendo altamente remunerados, como médicos, dentistas, advogados, contabilistas e arquitetos, e outros percebendo “merrecas”, como artífices, marceneiros, pedreiros, pintores etc. Só que, apesar de vencimentos distintos, tal classe de trabalhadores é unida por diversas características que os distinguem dos empregados.

Eles são trabalhadores, e não empregados, mantendo relação de trabalho, que é gênero, tendo a relação de emprego como espécie. Toda relação de emprego é de trabalho, mas a recíproca não é verdadeira. Assim, esses citados indivíduos não firmam pacto de emprego, pois são considerados, diante da maneira como a atividade é prestada, como trabalhadores autônomos, visto que, pelo menos em tese, não são subordinados a ninguém.

Por não se reportarem a nenhum superior, os autônomos usam as suas forças de trabalho em benefício próprio. Em razão disso, eles foram marginalizados pelo legislador, não lhes sendo garantidos a maior parte dos direitos preconizada na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e no artigo sétimo da Constituição Federal de 1988 – CF/88. Eles não têm salário mínimo, férias, décimo terceiro, fundo de garantia, auxílio acidente de trabalho, seguro desemprego e outras benesses trabalhistas.

Ser trabalhador autônomo é não ter direito a nada, apenas a trabalhar jornadas exaustivas, sem, contudo, ter garantias que, em um futuro distante, poderá gozar de uma boa aposentadoria, pois, sem constituir fundos de reservas, terá que trabalhar eternamente. Nesse aspecto, a Lei nº. 8.212/1991, no Art. 12, V, h, que trata sobre questões previdenciárias, define o trabalhador autônomo como a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.

A partir daí, pode-se concluir que parte dos trabalhadores autônomos é fruto direto da terceira revolução industrial, pois resultam da busca por novas formas de trabalho. A intenção dos industriários era diminuir os custos trabalhistas. E assim o fizeram, eis que, quando precisam do labor humano, contratam trabalhadores autônomos, apenas arcando com os serviços pactuados, sem que

haja, todavia, preocupação com os encargos trabalhistas. Uma coisa vai puxando a outra. Da necessidade pelo lucro, houve a inovação tecnológica, diminuindo as despesas laborais, que trouxe, por conseguinte, a discussão sobre a flexibilização dos direitos trabalhistas.

Entretanto, apesar de ter sido a responsável pela extinção de muitos postos de trabalho, a terceira revolução industrial não só trouxe benefícios significativos para empresários e consumidores. Por mais estranho que possa soar, ela também foi positiva em alguns aspectos para os trabalhadores.

As inovações ajudaram na prevenção de acidentes e na melhoria do ambiente de trabalho. Mas não se resume só a isso. O desenvolvimento das tecnologias da informação foi o responsável por criar novas alternativas de trabalho, surgindo a figura do trabalhador virtual da sociedade digital.

A expressão sociedade digital tem ar futurístico, mas há décadas deixou de representar apenas projeto utópico para se transformar em um modo de vida que vem abarcando milhões de pessoas. Pode ser definida como a forma de agrupamento da pós-modernidade, advinda da revolução tecnológica, da década de 70, tendo como base a informação e como meios as mais diversas formas de tecnologia de comunicação, tais como: internet, computador, telefone, televisão etc.

Nessa nova forma de interação humana, o contato físico vai perdendo valor e as relações vão se tornando cada vez mais virtuais, de modo que uma nova civilização está sendo criada, dando-se início ao aparecimento de diferentes culturas e à quebra de velhos paradigmas.

Assim, na onda das relações virtuais, foi criada a ideia do trabalhador à distância, mas não aquele tradicional que faz o seu trabalho físico em casa, e sim o teletrabalhador, que é o que usa a sua força intelectual de trabalho em elementos tecnológicos. A tecnologia tornou-se a responsável pelo trabalho. O computador, o notebook, o celular, a internet, a televisão digital são exemplos de equipamentos eletroeletrônicos indispensáveis para a concretização dessa nova forma de trabalho. Hodiernamente, inúmeros empregos existem apenas em meios digitais, como *web designers*, consultor de segurança na internet, analistas de sistema, técnicos em manutenção de redes, atendentes virtuais, mantenedores de sites de comércio eletrônico etc.

De forma muito curiosa e inteligente, a sociedade digital fez nascer a relação de trabalho digital, em que trabalhador e patrão não mantêm contatos físicos, mas apenas virtuais. Isso trouxe, consecutivamente, séria discussão na academia trabalhista. Como o contato é o mínimo possível, será que esses novos trabalhadores são autônomos, subordinados ou parassubordinados? A dúvida é pertinente, mas para dirimi-la, torna-se indispensável estudar a fundo o que são teletrabalhadores, como eles se classificam e quais são as suas principais características.

3 TELETRABALHADOR (E-TRABALHADOR)

Utilizando-se do vocabulário da época da guerra fria, para o proletariado, a revolução tecnológica é mais uma outra forma de dominação capitalista, com vistas a reduzir o número de trabalhadores e majorar os lucros. Já para os burgueses, a revolução tecnológica, como o próprio nome diz, trata-se de uma transformação, modificando o modo de vida e trazendo vários atrativos, até então inimagináveis.

Entre críticos e defensores, há quem se encaixe no meio-termo e encontre a terceira via, sendo esta uma alternativa plausível para atender os anseios dos dois lados. Busca-se, então, fazer com que a tecnologia, no lugar de destruir os trabalhos, seja elemento criador de novos postos de trabalho, mas não da maneira tradicional, e sim aperfeiçoada pelos equipamentos eletroeletrônicos, conforme afirma Thibault Aranda (2001, p. 19):

Si hasta hace poco la aplicación de estos nuevos sistemas se dirigía al ámbito interno de las empresas, la capacidad de respuesta de los avances tecnológicos está abriendo expectativas que hasta hace poco tiempo eran impensables, como el hecho de trabajar desde cualquier parte del mundo para cualquier empresa. Como consecuencia del paso de la sociedad post-industrial a la sociedad del conocimiento, donde el verdadero valor añadido está en la manipulación de la información, el teletrabajo permite disgregar la actividad laboral y alterar –o mejor dicho flexibilizar- la existencia de un empleo típico.

Nesse sentido, na década de 70, alguns anos antes do fim do regime soviético e quando as inovações tecnológicas davam seus primeiros passos, um estadunidense chamado Jack Nilles (PINTO, 1994), diante da crise do petróleo que estava pondo em xeque o modelo de desenvolvimento irresponsável adotado pelos ocidentais, entendeu que a melhor maneira de diminuir a dependência ao petróleo seria frear o uso dos meios de transporte. Para tal empreitada, as pessoas não deveriam se deslocar ao trabalho, mas o trabalho deveria ir até elas. Formula-se, então, o conceito de teletrabalho, que, da acepção da palavra, significa trabalho à distância.

Inicialmente, era uma ideia para solucionar os problemas ambientais que começavam a dar os primeiros sinais negativos. O homem viu que a intenção era boa e resolveu adotá-la, estendendo bastante o conceito, pois hoje, na sociedade digital, tem contexto diferente, mas que continua com os mesmos alicerces, consoante será estudado no tópico a seguir.

3.1 TELETRABALHO: conceito e características

O teletrabalho pode ser definido como qualquer labor humano que é realizado com base nos

recursos da telemática e longe da figura do patrão. Como exemplo mais corriqueiro desse tipo de trabalho, tem-se o atendimento de telemarketing e de televendas. Assim, teletrabalho é todo labor à distância feito por meios tecnológicos.

Inicialmente, essa modalidade era confundida com os serviços executados em casa, já que o prefixo *tele* significa longe. Seria, então, trabalho remoto. Porém, nem todo trabalho feito em casa é teletrabalho, como, por exemplo, o alfaiate que, após fazer todas as peças em domicílio, as leva para que o seu patrão as venda na alfaiataria. Os recursos tecnológicos são elementos imprescindíveis para a sua configuração, pois, conforme leciona Oliveira (1996, p. 30), fazem parte do ciclo dessa forma de trabalhar:

O ciclo do teletrabalho consiste basicamente em receber, tratar e reenviar a informação - é realizável através de um sistema tecnológico integrado, devido à combinação de instrumentos de hardware e software. Para a transmissão da informação utiliza-se: telefone, sistema de comutação, interface e protocolo de comunicação ou rede de transmissão pública/privada. Para o tratamento da informação: videoterminal, computador e software. Para o armazenamento de informação: suporte magnético, memória de massa, software para gerenciamento de arquivo e banco de dados.

Esse ciclo mostra como funciona o teletrabalho, deixando claro que sem o uso da tecnologia é impossível fazer o que Jack Nilles (PINTO, 1994) preconizou, ou seja, levar o trabalho ao trabalhador. O conceito é tão intrínseco aos meios tecnológicos, que atualmente, com o advento do prefixo “e”, além de *e-mail*, *e-waste*, *e-business*, *e-commerce*, surgiu, nos Estados Unidos da América, a expressão *e-work*, com os *e-workers* ou *e-employees*. Seria, assim, o chamado trabalhador eletrônico, que deixou de ser utopia da década de 70, do século XX, quando a internet sequer era popularizada, para se tornar um fenômeno crescente. Hoje, no Brasil são 74 milhões de internautas (IGD-NOW, 2011), em que 10 milhões são *e-workers* ou e-trabalhadores.

Na doutrina brasileira, apesar da matéria ser pouco estudada, é possível extrair alguns conceitos, sendo um deles o de Castro (2007, p.10), que entende que o “teletrabalho será a mais expressiva entre todas as formas de trabalho no decorrer do século XXI, concentrando na denominada sociedade de informação, tendo, conseqüentemente um elevado número de trabalhadores”. Ademais, ele conceitua este instituto como “a forma de organização e exercício do trabalho executado obrigatoriamente com a utilização intensiva das novas tecnologias de informação e comunicação, cujo resultado se produz à distância de onde o serviço ou o bem é entregue.”

Nessa linha de raciocínio, Hoffman (2008, p. 8), traz a seguinte definição:

O teletrabalho pode ser conceituado como a modalidade de prestação de serviços por meio da qual o trabalhador, conectado direta ou indiretamente com o seu empregador através de instrumentos de trabalho que permitem a transmissão de dados, textos, sons e imagens, presta-lhe serviços a partir do seu próprio domicílio ou de

qualquer outro local que não o posto de trabalho tradicional.

Dessas definições, é possível observar que o teletrabalho tem três elementos principais, a saber: a questão tecnológica, já discutida; a organização do trabalho, em que inexistente jornada quantitativa, sendo o labor mais relacionado à produtividade, e não ao número de horas trabalhadas; e o elemento geográfico, que é imanente ao próprio nome do labor, que significa a deslocalização do trabalhador, ou seja, o padrão se encontra distante do local da prestação das atividades laborais.

Na mesma ordem de ideias, a doutrina estrangeira não diverge muito da nacional. Para De Masi (2000, p. 204), teletrabalho é “aquele realizado longe dos escritórios empresariais e dos colégios de trabalho, com comunicação independente com a sede central e através do uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação.” Já nas lições portuguesas da doutrinadora Redinha (1999, *apud* NASCIMENTO, 2003, p. 131), teletrabalho é definido como “modalidade de trabalho desenvolvido num local situado fora das instalações centrais da empresa, através da utilização de meios informático e ou telemáticos que permitam, simultaneamente, a separação geográfica e a comunicação.”.

Poucas são as diferenças entre as definições. Todas entendem que o teletrabalho não é essencialmente feito em casa, que é indispensável o uso da tecnologia e que o indivíduo não necessita se deslocar até ao seu empregador.

Desse modo, estabelecidos os pontos centrais para a configuração e delineação do trabalho eletrônico, faz-se necessário, por conseguinte, discutir quais são as vantagens e desvantagens dessa nova modalidade, para, logo em seguida, saber-se qual a sua natureza/qualificação jurídica.

3.1.1 Aspectos positivos do teletrabalho

O teletrabalho, além de inovador, foi criado para frear a dependência aos combustíveis fósseis, que, além de serem poluentes, são esgotáveis. Mas a causa ambiental fora só o pretexto. Logo o homem viu que poderia tirar outros proveitos dessa situação, principalmente os patrões, que vislumbraram nova forma de reduzir custos e aumentar lucros.

Dentro desse contexto, do lado patronal, o teletrabalho traz vantagens como: redução de custos com transporte, alimentação, energia, pessoal, instalações e atividades administrativas dentro do ambiente de trabalho; flexibilização da organização interna, já que, com poucas pessoas dentro da empresa, é mais fácil organizar o serviço; e maior eficiência e melhores resultados, pois, sem o caminho entre o trabalho e sua casa, o trabalhador terá mais tempo para produzir;

No que tange ao trabalhador, os benefícios são diversos, proporcionando-lhe mais qualidade de vida e tempo livre com a família. Ao trabalhar em casa, o indivíduo ficará menos estressado, pois

não perderá tempo se deslocando para o trabalho, evitando-se, com isso, o trânsito caótico, seja dirigindo ou através do transporte público. Haverá, igualmente, conciliação dos afazeres profissionais com os domésticos, permitindo-se maior contato com os parentes. Além desses pontos, segundo ensina Jardim (2003, p.35), têm-se ainda as seguintes vantagens:

a) o aumento de seu tempo livre, devido à diminuição do tempo gasto com o trajeto casa-empresa/empresa-casa; b) a flexibilidade na organização do tempo de trabalho, que respeitará o biorritmo do trabalhador; c) a flexibilidade no local de trabalho; d) a redução de custos com transportes e combustíveis; e) a ampliação de seu tempo de convivência com amigos, familiares e comunidade onde vive; f) mais oportunidades de trabalho para portadores de deficiência física; g) integração de portadores de imunodeficiência e enfermidades infectocontagiosas, pessoas que habitualmente sofrem grandes discriminações em seus locais de trabalho; h) maiores possibilidades de inclusão no mercado de trabalho, de mulheres, de trabalhadores que precisam cuidar de filhos, de pessoas doentes ou de pessoas que estejam sob seus cuidados.

Dos benefícios elencados pela citada autora, infere-se que a lógica do teletrabalho é totalmente inversa à forma usual e comum de se laborar. Esses pontos positivos dificilmente são encontrados em outros ramos trabalhistas, o que mostra que é uma ótima opção de labor, mormente quando hoje se discutem políticas de melhorias da saúde do trabalhador e do meio ambiente de trabalho. Ressaltando-se, também, que é forma de inclusão social de inúmeras pessoas. Os preconceitos com a aparência que afastam muitas pessoas dos postos de trabalho serão rechaçados. A qualidade técnica do indivíduo, ou seja, se ele sabe manejar a máquina e produzir o que se espera, será o fato importante para a contratação.

3.1.2 Aspectos negativos do teletrabalho

No teletrabalho o lado negro também se encontra presente. Argumenta-se que está havendo a virtualização das relações, o que traz a solidão para o trabalhador, principalmente para aquelas pessoas mais afetivas e que gostam de auxílios na hora de trabalhar. A falta de convívio social poderá levá-lo à depressão e a outras doenças emocionais. Pode acontecer a confusão entre problemas profissionais e domésticos, desconcentrando o trabalhador.

Outro ponto negativo é que em um país como o Brasil, apesar do número elevado de internautas, existe o fenômeno da exclusão digital, em que milhares de pessoas ainda são “*teleanalfabetas*”, ou seja, não possuem as noções mínimas de informática. À medida que o teletrabalho avançar, essas pessoas ficarão fora do mercado, sendo, por conseguinte, forma de exclusão. Chega, inclusive, a ser contraditório; de um lado, busca-se inserir pessoas; do outro, exclui-se por não serem oferecidos meios de capacitação.

Quanto ao empresariado, os aspectos negativos são poucos, mas que interferem incisivamente na temática central deste trabalho, pois a crítica gira em torno da flexibilização e da organização do teletrabalho. Diante da falta de contato físico, questiona-se até aonde vai o poder patronal e como vai ser feita a fiscalização e orientação dos trabalhadores. Esses são os pontos fundamentais para se saber qual é a natureza jurídica do teletrabalho, ou seja, se ele é autônomo, parassubordinado ou subordinado.

Não é apenas uma questão acadêmica; ela é relevante para o deslinde de litígios trabalhistas. De acordo com a natureza do labor, haverá a configuração de uma relação de emprego, agasalhando o trabalhador com inúmeros direitos, ou, caso contrário, mormente à distância, apenas de uma relação de trabalho autônomo, deixando o cidadão, apesar dos serviços prestados, sem as garantias entendidas aos seus colegas considerados empregados.

4 QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO E-TRABALHADOR

Como atualmente a figura do teletrabalhador é indissociável da internet, a natureza jurídica desse novo labor tornou-se controvertida. Por ser o ambiente virtual propício para o anonimato, ao descontrole e a falta de fiscalização, ficou cada vez mais difícil extrair a existência da subordinação na relação de trabalho digital. A liberdade que consagrou o mundo digital interfere diretamente na relação de trabalho, modificando-a severamente, o que pode, ao contrário do que é sustentado pelos detentores de capital, provocar sérios prejuízos aos teletrabalhadores. Acontecerá a divisão dos trabalhadores, consoante as modernas palavras de Hoffman (2008, p. 26), em *insiders*, que são guardados pela legislação trabalhista, e *outsiders*, que são marginalizados pelo direito:

A primeira questão que se coloca é a de saber se todos os teletrabalhadores podem se considerar dentre os chamados “*happy fews*”, ou seja, dentre aqueles, segundo certo setor da doutrina, que ainda desfrutam de um estatuto protetivo regulado pelo Direito do Trabalho. Ou seja, torna-se necessário identificar dentre eles quais são os “*insiders*” e quais são os “*outsiders*” (para se usar outras expressões em voga), lançando-se, desde já, a premissa segundo a qual o teletrabalho, genericamente considerado, não é uma nova modalidade contratual surgida para figurar ao lado das tradicionais categorias de trabalho, como o subordinado ou o autônomo, e ser regulada por outra disciplina que não o Direito do Trabalho.

De acordo com os ensinamentos do citado autor, vê-se que os problemas ultrapassam a barreira acadêmica, interferindo na seara jurídica e econômica, uma vez que o interesse do empresariado é desconfigurar relação de emprego, eximindo-se das obrigações trabalhistas; por outro lado, diante do atraso da legislação laboral brasileira, os autônomos não possuem bônus, mas só ônus; por isso, os teletrabalhadores desejam ser subordinados.

A subordinação, que é elemento imprescindível para a configuração da relação de emprego,

refere-se ao estado de dependência e obediência que o empregado tem perante o seu empregador. Para Barros (2008, p. 241) essa subordinação é pessoal, técnica e econômica:

Encarada sob prisma subjetivo, a subordinação apresenta três aspectos: pessoal, técnico e econômico. Quando o empregado está sujeito a controle de horário e acata as ordens recebidas, ele subordina-se pessoalmente ao empregador; quando atende às regras de execução, aflora a subordinação técnica; e quando seu orçamento familiar e seu patrimônio são constituídos basicamente do salário que recebe do empregador, fica patente a subordinação econômica.

Ao lado desses critérios subjetivos esposados por Barros (2008, p.241), tem-se, ainda, o que se chama de conceito objetivo, que é o liame entre o empregado e o empregador. Trata-se do elo jurídico entre eles, ou seja, do contrato que é pactuado para regular a relação que está se formando. Nele estarão definidos quais são os direitos e obrigações do trabalhador, disposições estas que deverão ser observados fielmente pelos contratantes. A CLT considera, em seus artigos segundo e terceiro, esse critério objetivo como de fundamental importância.

Quando os critérios objetivos e subjetivos se conjugam, diz-se que o trabalhador é subordinado ao seu patrão, configurando-se, por conseguinte, uma relação de emprego, mas isso somente na forma tradicional de trabalho. Todavia, no trabalho digital é complicado reunir esses requisitos, como, por exemplo, na atividade desenvolvida por um *web designer*, profissional responsável por elaborar e fazer a manutenção de um sítio eletrônico. Todo o seu labor é feito *online*, sem qualquer subordinação técnica. É ele quem possui os conhecimentos indispensáveis para manter/gerir o site. Ele não tem horário pois, desde que tenha conexão à internet, poderá trabalhar em qualquer canto e a qualquer momento. Vive-se a liberdade espacial e temporal. A subordinação pessoal é a mínima, recebendo-se apenas as ordens do que deve ser inserido e modificado no site.

Resta-se, na verdade, apenas a dependência econômica. A remuneração paga pelo serviço prestado acaba sendo o laço mais forte entre o trabalhador digital e o seu patrão. Contudo, mesmo sendo fraca a ligação, como no Brasil é adotada a teoria da subordinação jurídica, a figura do contrato é que vai definir a relação existente, em que pese haver a subordinação indireta no teletrabalho.

Nessa senda, a subordinação jurídica somente ocorre nos teletrabalhos tradicionais, como nos *call-centers* que funcionam em telecentros. Aí os labores são em massa, e, mesmo distante da figura do empregador, configura-se, igualmente, como relação de emprego, garantindo-se, assim, aos seus integrantes a aplicação das leis trabalhista, conforme lembra Guilay (2005, p. 48), “*en los casos en que un teletrabajador sea claramente un trabajador asalariado, estará protegido por las disposiciones del Estatuto de los trabajadores como cualquier otro trabajador asalariado.*”

Todavia, segundo exposto, o teletrabalho, com a revolução tecnológica e a popularização do

computador, expandiu-se, sendo inerente às atividades online, em que, para trabalhar, o indivíduo só precisa de uma conexão à internet. Em tais atividades, às vezes, fica difícil encontrar a subordinação, pois mais se parecem com relações civis, consubstanciando-se em trabalho autônomo.

A inexistência de subordinação ocorre porque, em virtude da maioria dos e-trabalhadores ser formada por jovens da geração y, que são aqueles que nasceram a partir da década de oitenta, acabou se adotando o sistema de *freelancer* virtual, em que as pessoas trabalham com materiais tecnológicos próprios e sem se fixarem aos patrões. O sujeito usa o seu próprio computador, custeia o seu acesso à internet e labora em local pessoal, em que o resultado produzido é imaterial e enviado ao destinatário. Isso se parece mais com relação de consumo, tendo como objeto o serviço fornecido por um empresário individual.

Tal situação pode até parecer estranha e somente acontecer em casos esparsos, mas, na verdade, trata-se de forma crescente de trabalho virtual. Indivíduos que trabalham com tecnologia de informação e *web design*, por mais capacitados que sejam e independentemente da inexistência de subordinação técnica, pessoal e jurídica, são dependentes economicamente de um ou alguns tomadores de serviços, que são seus “patrões” usuais, já que estes usufruem rotineiramente das atividades prestadas.

O analista de suporte que faz a manutenção quase que diária dos sites de determinada empresa, apesar de ser “independente” e autônomo, é dependente econômico do tomador dos seus serviços, eis que a maioria dos seus proventos advém de determinada pessoa. Desse modo, como só está presente um elemento subjetivo, inexistindo vínculo jurídico-laboral, mas relação civil, está-se diante de uma relação de trabalho virtual, sendo um polo formado pelo teletrabalhador autônomo e o outro pelo tomador de serviços.

Ocorre que estes teletrabalhadores autônomos não são iguais aos trabalhadores independentes, como advogados e médicos. Eles são mais parecidos com o artífice e o pedreiro que laboram de forma autônoma, não recebendo vultosas recompensas pelos serviços prestados. Ou seja, na prática são empregados, mas na teoria são trabalhadores, logo, elementos distintos, pois todo empregado é trabalhador, mas a recíproca não é verdadeira.

Os teletrabalhadores cumprem jornadas diárias e produzem para o patrão, porém, ao contrário dos empregados, recebem apenas uma contraprestação pelo serviço fornecido, não se beneficiando dos direitos trabalhistas, como férias, décimo terceiro, descanso semanal remunerado, horas extras etc.

Esses trabalhadores possuem escassas proteções. A maioria daqueles direitos consagrados no artigo sétimo da CF/88 não foi estendida a tal categoria. No intuito de não beneficiar uma classe, que até então era formada por profissionais admirados pela sociedade, como advogados, arquitetos, engenheiros e médicos, o legislador acabou, posteriormente, prejudicando diversos outros trabalha-

dores, principalmente os filhos da revolução tecnológica, os e-trabalhadores autônomos, que muito dificilmente conseguirão destaque como os tradicionais autônomos, sofrendo, assim, nas mãos do empresariado.

Diante dessa realidade, formou-se uma nova classe de trabalhadores eletrônicos, ou seja, aqueles que são autônomos, no que se refere à organização e execução do serviço, mas dependentes economicamente dos tomadores. Como essa dependência é a mais importante, visto que é dela que o trabalhador auferir a renda necessária para sobreviver, faz-se necessário que o direito busque regulá-la, sob pena de se criar uma classe marginalizada e esquecida pela próprio ordenamento jurídico. A existência de subordinação jurídica não pode ser elemento imprescindível para a guarida estatal. Como a função do Direito do Trabalho é proteger os trabalhadores, é iníquo excluir os autônomos. Sobre isso, comenta Lenuzza (2007, p. 66):

Se a subordinação e o trabalho permanente não podem mais constituir pressupostos da incidência do Direito do Trabalho, mas apenas interferir no grau de tutela oferecida ao trabalhador, a ampliação dos limites do Direito do Trabalho, para alcançar formas atípicas, propicia a expansão da disciplina e atende à sua concepção como instrumento de regulação do mercado de trabalho. Sendo o teletrabalho uma dessas novas formas atípicas, cabe o exame da forma de subordinação aí encontrada. O domínio da tecnologia influencia a relação individual do trabalho, fazendo com que a subordinação jurídica sofra certa gradação com diferentes intensidades, que redundam em “subordinações” diversas. A utilização da microeletrônica ou de sistemas informáticos pode reduzir, transfigurar e até eliminar a dependência do empregado (isso ocorre também sem a microeletrônica em certas atividades, por exemplo, de caixeiro-viajante a ordens diretas do empregador).

Mesmo diante dessa necessidade premente, o legislador brasileiro ainda não fez nada para mudar a situação. Já em outros ordenamentos, a situação é totalmente distinta, principalmente nos países que compõem a União Europeia, como Portugal, Espanha e Itália, que são Estados que disciplinaram a figura do trabalhador autônomo, dando-se guarida, por conseguinte, aos teletrabalhadores, pois fora criado um meio-termo entre autonomia e subordinação. Segundo Supiot (1999, p. 48), os europeus não querem excluir os autônomos, *“La tendencia general en la jurisprudencia, al menos estos últimos años, há sido evitar que la autonomía de que gozan algunos trabajadores en la ejecución de su trabajo permita excluirlos del campo de aplicación del derecho del trabajo.”*

Viu-se, na Europa, que se pautar uma relação de emprego apenas com base em argumentos jurídicos seria ineficaz, sendo este o fundamento para a regularização do trabalho autônomo. A existência do uso da mão de obra e da dependência econômica são os fatos que importam. Se alguém trabalha e outro paga por este labor, existe, consecutivamente, relação de trabalho, independentemente da qualificação jurídica que é dada, ou seja, se é prestador de serviço, empregado, trabalhador ou se é tomador de serviço, empregador, patrão etc.

Em escólio semelhante, o juslaboralista Nunes (2009, p. 135), ao estudar os trabalhadores

autônomos, deixa claro que é preciso uma espécie de garantismo trabalhista:

Tal formato vem denunciar que o acervo normativo do Direito do Trabalho e a disciplina do contrato de trabalho merecem uma nova razão de existir, que é, concretamente, o reconhecimento de que o trabalho humano em geral demanda tutela trabalhista, não obstante sob configurações que não se podem desprender integralmente de seu campo de abrangência. É dizer que o trabalho autônomo, por exemplo, deve integrar não a disciplina civilista ocorrente nos dias de hoje, mas melhor estará instalado num contexto jurídico-legal trabalhista específico, dadas as suas peculiaridades em relação ao conjunto de outros trabalhadores igualmente merecedores de regulação específica.

Existindo a relação de trabalho digital ou virtual, o Estado não pode se mostrar ausente, devendo acobertar todos esses novos trabalhadores, assim como fora feito nas legislações estrangeiras que serão analisadas a seguir.

5 E-TRABALHADOR ECONOMICAMENTE DEPENDENTE

A dificuldade em definir se o trabalhador é autônomo ou subordinado fez com que o direito do trabalho entrasse em crise. Aquilo que fora feito para proteger estava desprotegendo. Nessa toada, os europeus começaram a se preocupar com a situação. Como o direito não estava tendo nenhuma efetividade, criou-se, então, nos dizeres de Ramalho (2005, p. 304), uma figura híbrida, permeando entre o autônomo e o subordinado:

Os trabalhadores equiparados correspondem a uma categoria híbrida, cujos contornos foram objeto de apuramento doutrinal. Em termos sintéticos, trata-se de trabalhadores formal e juridicamente independentes do credor da respectiva prestação laborativa, mas economicamente dependentes desse credor, porque para ele trabalham em exclusividade ou dele recebem a matéria-prima com que realizam a prestação, voltando a remeter-lhe o produto final. A complexidade da situação destes trabalhadores decorre do fato de neles concorrer a qualificação jurídica como trabalhadores autônomos (pela falta de subordinação jurídica perante o credor da prestação) com a situação de dependência econômica perante o credor, que justifica a sua tutela em moldes de que a generalidade dos trabalhadores autônomos não carece. Por esta razão, a doutrina refere-se a estas situações como situações de parassubordinação e, de um modo geral, os sistemas juslaborais são sensíveis a estas situações, sujeitando-as a um regime especial de alguma proteção.

Pela interpretação das palavras da justtrabalhista portuguesa, observa-se que o novo trabalhador não é autônomo, nem subordinado, encontrando-se em zona cinzenta, já que, segundo Castro (2007, p.29), é caracterizado pela ausência de subordinação, pela prestação predominantemente pessoal, pela inexistência de poder diretivo e disciplinar do empregador, pela não eventualidade, pela onerosidade, pois há a contraprestação pelos serviços feitos, pela colaboração coordenada, em que a atividade é elaborada conjuntamente pelos dois polos da relação e, por fim, pela dependência eco-

nômica, que, ainda nos ensinamentos de Castro (2007, p.30), para que aconteça, faz-se indispensável que “o tomador tome todo o tempo do trabalhador e que lhe assegure um mercado permanente para os produtos do seu trabalho, de tal forma que o laborista não tenha necessidade, nem possibilidade, de oferecer os seus serviços a outros tomadores.”

Esses elementos mencionados pelo autor fizeram com que países como Itália e Espanha adotassem normas protetivas aos trabalhadores autônomos. Na Itália, na década de 70, a partir da Lei 533 (Código de Processo Civil Italiano), foi criada a figura do parassubordinado, que, segundo Tarzia (1987, *apud* SILVA, 2005, p. 232), veio para “englobar relações de trabalho que, embora se desenvolvam com independência e sem a direção do destinatário dos serviços, se inserem na organização deste.”

Nascimento (2003, p. 413), ao estudar esse instituto italiano, define-o como:

[...] categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado.

Desses conceitos, pode-se inferir que a institucionalização dos parassubordinados foi importantíssima para dar garantias aos autônomos italianos, pois foi só a partir dessa legislação que a eles foram estendidos os direitos trabalhistas.

Ao lado desse conceito de parassubordinado, na Espanha, o trabalho autônomo foi regulamentado, criando-se, através de norma específica (Lei nº 20/2007 - *Estatuto del Trabajo Autónomo*), a figura do trabalhador autônomo economicamente dependente, mais conhecidos como TAED. Essa norma foi a primeira que disciplinou este método de labor, pois entendeu que os autônomos já não são os mesmos, consoante se depreende do preâmbulo da citada norma:

En la actualidad la situación es diferente, pues el trabajo autónomo prolifera en países de elevado nivel de renta, en actividades de alto valor añadido, como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos y la difusión de la informática y las telecomunicaciones, y constituye una libre elección para muchas personas que valoran su autodeterminación y su capacidad para no depender de nadie. (ESPAÑA, 2007, p. 1)

Essa lei regula o trabalho autônomo, conceituando-o no artigo primeiro. Entretanto, o mais importante está no capítulo terceiro, quando surge a definição de trabalhador autônomo economicamente dependente, elemento fundamental para a temática da presente discussão. Nesse contexto, estabelece o artigo 11 da Lei nº. 20/2007:

Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo.

1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.(ESPAÑA, 2007, p. 8)

A lei define trabalhador autônomo economicamente dependente como aquele indivíduo que, apesar de trabalhar de forma independente, profissional, por conta própria e assumindo os riscos da atividade econômica, está “preso” a um único tomador de serviço e auferindo dele mais de 75% (setenta e cinco por cento) dos seus ordenados como autônomo. Ou seja, mesmo sendo caracterizado como autônomo, o trabalhador tem praticamente apenas uma fonte de renda, mantendo quase uma relação de emprego disfarçada em autonomia.

Todavia, para ser um TAED, o indivíduo tem que preencher os requisitos estabelecidos no apartado dois do artigo 11. De acordo com esse dispositivo, o trabalhador deve ter infraestrutura e materiais próprios, exercer a sua função com organização própria, não fazer subcontratações, não executar a sua atividade de maneira não diferenciada em relação a outros trabalhadores assalariados a serviço do mesmo cliente-empresário e, por último, deve receber contraprestação pelos labores praticados.

Preenchidos estes requisitos, o indivíduo poderá ser considerado trabalhador autônomo economicamente dependente e gozar de diversos direitos trabalhistas, como ensina Nascimento (2003, p. 1031), ao fazer estudo sobre o *Estatuto del Trabajo Autonomo*:

A Espanha decidiu legalmente atribuir a esses profissionais alguns direitos trabalhistas: a liberdade sindical (art. 3º) e os direitos coletivos básicos como a filiação a um sindicato empresarial da sua escolha, a fundação de entidades sindicais próprias. No plano individual assegurou-lhes: o direito ao trabalho, a liberdade de iniciativa econômica, o direito à propriedade intelectual, os direitos derivados do exercício da sua atividade profissional como a igualdade e não discriminação, o respeito à intimidade, a consideração à dignidade, o direito à formação e readaptação profissional, o direito à integridade física, a proteção adequada da segurança e saúde no trabalho, o direito de receber pontualmente o pagamento convencionado pelo seu trabalho, a proteção a vida pessoal e familiar, o direito a assistência e às prestações sociais suficientes diante de situações de necessidade, a tutela judicial efetiva dos seus direitos profissionais e o acesso aos meios extrajudiciais de solução dos conflitos.

O trabalhador autônomo economicamente dependente espanhol, bem com o parassubordinado italiano, são considerados, então, um terceiro tipo de trabalho, que é, na verdade, a junção dos pontos positivos do autônomo com os do subordinado. De um lado, têm-se a independência e o profissionalismo. Do outro, os benefícios trabalhistas e previdenciários que só eram estendidos aos que

possuíam subordinação jurídica.

Com base nessas características formadoras do terceiro gênero de trabalhador, é possível inferir que os teletrabalhadores eletrônicos, ao contrário do que fora sustentado quando começaram a surgir no mercado, não são autônomos tradicionais, mas sim parassubordinados e economicamente dependentes.

Tem-se, como exemplo mais paradigmático, a figura do e-trabalhador que é responsável por atualizar e fazer a manutenção de determinada loja virtual. Ele tem todos os fundamentos para se configurar como TAED ou parassubordinado. Inicialmente, inexistente poder direto e técnico patronal. Quem detém a capacidade de manejar os softwares é o trabalhador. Em sequência, o serviço é não eventual, pois, em virtude da sua própria natureza, que requer atualizações constantes e em períodos incertos; o trabalhador está sempre a serviço do tomador.

Por conseguinte, a natureza do serviço faz com que o e-trabalhador fique preso ao tomador de serviço, já que rotineiramente tem que atualizar o site, fato que o impede de manter relações com outras lojas virtuais. Isso faz com que o requisito da onerosidade crie a dependência econômica do indivíduo perante o tomador de serviço. Ele acaba se tornando prestador de serviço fixo, perdendo a principal característica do autônomo.

Como mantém apenas relação de prestação de serviço, sem vínculo jurídico trabalhista, mas contratação civil, o e-trabalhador, pelo menos no ordenamento jurídico nacional, tem escassas garantias trabalhistas, sofrendo duplamente. Nem o tomador de serviço lhe paga os benefícios que os outros empregados recebem, nem o Estado toma iniciativa para por fim a essa desigualdade. Nada distingue o teletrabalhador autônomo dependente do teletrabalhador empregado, sendo a diferença nos tratamentos inconstitucional, pois viola-se o princípio da igualdade que está preconizado no artigo quinto do texto constitucional brasileiro.

Essa situação se mostra cada vez mais insustentável, sobretudo porque o número de e-trabalhadores está aumentando exponencialmente, uma vez que as inovações tecnológicas são ininterruptas, necessitando-se sempre de pessoas capacitadas e especializadas para operarem essas novas formas de labor.

Porém, se o legislador continuar omissos e não entender que os e-trabalhadores são indivíduos economicamente dependentes dos tomadores de serviços e que apenas mantêm relações de parassubordinação, haverá o retorno às situações desumanas que aconteceram no início da revolução industrial, quando fora criada, justamente através da tecnologia, a tradicional relação de emprego. Em tal período, os operários só tinham deveres e obrigações, o que resultou em lutas e mais lutas, para só, séculos depois, certos avanços serem conseguidos.

Duzentos anos depois a situação se repete. Novamente a tecnologia criou uma classe de trabalhadores, só que mais capacitada, mas, mesmo assim, explorada como outrora, já que ainda se

submetem a inúmeras horas de trabalho, a salários indignos e a marginalização pelo poder estatal, o que já é notório. Parece que o Estado ainda não percebeu que o futuro da humanidade não pode divergir das relações digitais e virtuais, sendo imprescindível a regularização dessa nova forma de trabalho, sob pena de uma classe conquistar lucros vultosos, enquanto outra continuará na precariedade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É difícil falar em revolução tecnológica e não mencionar o surgimento de novos postos de trabalho, principalmente na época em que o grande objetivo dos governantes é reduzir o número de desempregados, retirando as pessoas da linha de pobreza. Desse modo, como a automação industrial veio para tirar o emprego dos homens e flexibilizar os direitos trabalhistas, prejudicando milhões de pessoas, pensou-se, inicialmente e de forma equivocada, que todas as novas formas de labores deveriam sofrer desse mal.

A partir dessa realidade fática, o Direito do Trabalho entrou em crise, eis que o seu fundamento estava sendo descartado, violando-se a igualdade preconizada na maioria dos textos constitucionais e nas declarações de direitos humanos. Alguns trabalhadores, no caso, os empregados, possuindo guarida estatal, e outros, os autônomos digitais, só por causa de nomenclatura jurídica e sem se levar em consideração a natureza e essência dos serviços prestados, sendo marginalizados e desprezados pelo direito.

Para conter isso, criou-se, na Europa continental, mormente nas penínsulas ibérica e itálica, um terceiro gênero de trabalhadores, que são aqueles que não são completamente autônomos, nem subordinados, encontrando-se no meio-termo e se constituindo como terceira via de trabalho. Nasceram as figuras do parassubordinado e do trabalhador autônomo economicamente dependente.

A essência desses dois institutos é justamente a dependência econômica a um único tomador de serviço, o que rotineiramente acontece com os trabalhadores digitais, estes que, ao contrário do que fora sustentado pelos empregadores, são, na verdade, indivíduos que não conseguem vultosos benefícios, sujeitando-se, quase sempre, ao poder econômico do cliente que é o principal ou único tomador de serviços, mas que está mais perto de ser patrão do que consumidor da atividade prestada.

O problema, contudo, é que esses conceitos somente existem no direito alienígena. No Brasil ainda predomina o pensamento retrógrado e dominado pela visão empresarial de que há muitos direitos trabalhistas, sendo necessário reduzi-los, algo que constantemente vem sendo tentado no Congresso Nacional.

Só que esta visão deve ser modificada, pois para que os e-trabalhadores não continuem sen-

do marginalizados, torna-se imprescindível que a legislação trabalhista brasileira sofra reformas concretas e estruturais. Mais cedo ou mais tarde, a relação de trabalho digital vai fincar totalmente as suas bases na sociedade, em que o trabalho físico se limitará a pouquíssimas atividades, não podendo ficar preso às normas consagradas na década de 40 do século passado.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2008.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **As novas tecnologias e as relações de trabalho: o teletrabalho no Brasil e o direito comparado português**. Disponível em: <http://www.amatra3.com.br/uploaded_files/TELETRABALHO.pdf> Acessado em 01 de jun. 2011.

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Entrevista a Maria Serena Palieri. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

ESPANHA. Ley nº 20/2007, de 11 de julio, n. 166. Estatuto del trabajo autónomo. **Boletín Oficial del Estado**. Disponível em: <<http://www.boe.es/boe/dias/2007/07/12/pdfs/A29964-29978.pdf>> Acesso em: 18 de junho de 2011.

GUILAYN, Albert Agustinoy. Introduccion al regimen jurídico de los nombres de domíni. In: POCH, Miguel Peguera. **Derecho y nuevas tecnologias**. Barcelona: Editorial UOC. 2005

HOFFMAN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. **Revista do TRT da 9ª Região**. Curitiba, v. 30, n. 54, 2005.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

LENUZZA, Letícia Maria Emanuelli. **Teletrabalho: a tecnologia gerando uma nova forma de trabalho**. 2007. 93f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTR, 2003.

NEVES, Ricardo Oliveira. **O novo mundo digital, você já está nele: oportunidades, ameaças e as mudanças que estamos vivendo**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2007.

NILLES, Jack M., **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Trad.: Eduardo Pereira e Ferreira. Sao Paulo: 1997.

Número de internautas no Brasil cresce e chega a quase 74 milhões. **Idg now! tecnologia em primeiro lugar**. Disponível em: <<http://idgnow.uol.com.br/internet/2011/03/18/numero-de-internautas-no-brasil-cresce-e-chega-a-quase-74-milhoes/>> Acessado em: 20 jun. 2011.

NUNES, Cláudio Pedrosa. . O trabalhador autônomo e a proteção trabalhista. **Revista da Esmat** 13, v. 1, 2009.

OLIVEIRA, Marta Maria Veras. **A ergonomia e o teletrabalho no domicílio**. Ago, 1996. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Santa Catarina. Disponível em: <<http://www.eps.ufsc.br/disserta97/veras>>. Acessado em 17 de junho de 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Teletrabalho. **Revista de doutrina e jurisprudência do TRT da 16a. Região**, São Luís, v. 13, n.1, jan./dez. 1994.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**: dogmática geral, parte I. Coimbra: Almedina, 2005.

SILVA, Otávio Pinto e. As relações de trabalho e a nova competência da justiça do trabalho. **Rev. TST**, Brasília, vol. 71, n. 2, maio/ago. 2005.

SUPIOT, Alain et al. **Trabajo y empleo. transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo, informe para la comisión europea**. Tirant to blanch. Valencia, 1999.

Teletrabalho já é uma realidade. **ADMINISTRADORES.COM.BR**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/informativo/teletrabalho-ja-e-uma-realidade/32948/>> Acesso em: 26 jun. 2011.

THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo**: análisis jurídico-laboral. Colecciones estudios. 2 ed. actualizada. Madrid: CES, 2001.